

Zatwierdzam
nadinsp. Marek Boroń
Komendant Główny Policji
(podpis na oryginale)

Warszawa, 31 marca 2025 r.

Sprawozdanie roczne z realizacji *Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026 w 2024 r.*

Wstęp

Dostrzegając potrzebę strategicznego podejścia do zarządzania różnorodnością i tworzenia inkluzywnego środowiska służby i pracy, 1 września 2023 r. przyjęty został **Plan Równości Płci w Policji na lata 2023-2026** (dalej: Plan).

Cel strategiczny Planu

Wzmocnienie kultury organizacyjnej poprzez kształtowanie inkluzywnego i równościowego środowiska służby i pracy, wolnego od dyskryminacji i uprzedzeń oraz opartego na wzajemnym szacunku i poszanowaniu godności.

Cele operacyjne Planu

- I. Podniesienie wiedzy i świadomości na temat równości i niedyskryminacji oraz wzmocnienie pozytywnych postaw wobec różnorodności i równości płci.
- II. Zapewnianie równowagi płci w kadrze kierowniczej, gremiach decyzyjnych, strukturach organizacyjnych i przedsięwzięciach.
- III. Wdrażanie rozwiązań na rzecz równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (*work-life balance*).
- IV. Zapewnianie perspektywy płci w rozwoju zawodowym i ścieżce awansowej.
- V. Włączanie perspektywy płci w projekty i treści nauczania.
- VI. Wzmocnienie działań na rzecz ochrony przed przemocą ze względu na płeć, w tym molestowaniem seksualnym.

Podmioty realizujące Plan

Plan jest realizowany we wszystkich jednostkach Policji oraz komórkach organizacyjnych Komendy Głównej Policji, zgodnie z właściwością.

Wybrane działania są realizowane przez Pełnomocnika Komendanta Głównego Policji ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026 oraz Zespół ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2024-2026.

Koordinacja realizacji Planu

1. Koordynator realizacji Planu oraz monitorowanie działań realizowanych przez podmioty wiodące na poziomie centralnym:

Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026.

2. Koordynacja realizacji działań wskazanych w Planie w jednostkach niższego szczebla:

Koordinatory lub Zespoły koordinatorów ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026 powołani przez Komendanta Centralnego Biura Śledczego Policji, Komendanta Biura Spraw Wewnętrznych Policji, Dowódcę Centralnego Pododdziału Kontroli i Nadzoru Policji „BOA”, Komendanta Centralnego Biura Zwalczania Cyberprzestępczości, Dyrektora Centralnego Laboratorium Kryminalistycznego Policji, komendantów wojewódzkich Policji, Komendanta Stołecznego Policji, Komendanta-Rektora Akademii Policji w Szczycie i Komendantów szkół policyjnych.

Podstawa opracowania Sprawozdania

1. Niniejsze sprawozdanie opracowano zgodnie z postanowieniami zawartymi w Planie w części „Harmonogram, monitoring i ewaluacja”. Sprawozdanie zostało opracowane na podstawie cząstkowych informacji sprawozdawczych opracowanych przez jednostki organizacyjne Policji, także w zakresie podległych komórek organizacyjnych i jednostek Policji.
2. Sprawozdanie, na podstawie § 3 ust. 3 decyzji nr 329 Komendanta Głównego Policji z dnia 9 października 2023 r. w sprawie powołania Pełnomocnika Komendanta Głównego Policji do spraw wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026, zostało przygotowane oraz przedłożone do akceptacji Komendantowi Głównemu Policji przez Pełnomocnika Komendanta Głównego Policji do spraw wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026.

Okres sprawozdawczy

Sprawozdanie obejmuje okres **od 1 stycznia do 31 grudnia 2024 r.** W sprawozdaniu ujęte zostały działania, zaplanowane do realizacji w 2024 r. oraz działania, dla których wskaźnik realizacji zakłada coroczne podjęcie określonego działania.

Sprawozdanie nie uwzględnia informacji na temat działań będących w trakcie realizacji, dla których wskaźnik realizacji powinien zostać osiągnięty do końca 2025 r. lub 2026 r.

Działania organizacyjne

W ramach organizacji zasobów do realizacji działań wskazanych w Planie, zgodnie z jego zapisami, w 2024 r.:

1. Komendant Główny Policji decyzją nr 263 z dnia 14 sierpnia 2024 r. powołał Zespół ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2024-2026. Sprawozdanie z działań podejmowanych przez Zespół w 2024 r. stanowi odrębny dokument sprawozdawczy.
2. Zespół ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2024-2026, działając na mocy § 2 ust. 3 decyzji nr 263 Komendanta Głównego Policji z 14 sierpnia 2024 r. w sprawie powołania Zespołu ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2024-2026, zarekomendował powołanie roboczego zespołu eksperckiego do spraw realizacji zadań przez kierowników jednostek szkoleniowych Policji, w tym Akademii Policji w Szczycie, realizowanych we współpracy z Zespołem (działania 1-3 w V. celu operacyjnym). Zespół roboczy został powołany decyzją Komendanta Głównego Policji nr 371 z 29 listopada 2024 r.

Stan realizacji zadań zawartych w Planie na 2024 r.

I. I cel operacyjny, działanie nr 4

„Uruchomienie i prowadzenie zakładki informacyjno-edukacyjnej „Równość płci w Policji” na Portalu Wewnętrznym KGP i stronach intranetowych jednostek organizacyjnych Policji”.

Pełnomocnik Komendanta Głównego Policji do spraw wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026 we współpracy z Biurem Komunikacji Społecznej KGP opracował logo „Równość Płci w Policji”. Opracowano także layout serwisu oraz opracowano treści merytoryczne serwisu. Serwis na stronie policja.pl oraz Portalu Wewnętrznym KGP uruchomiono 25 listopada 2024 r. Następnie przekazano koordynatorom wdrażania planu informację o uruchomieniu serwisu oraz wykorzystaniu serwisu jako zakładki na wewnętrznych stronach intranetowych.



II. I cel operacyjny, działanie nr 6

„Włączanie tematyki równości płci i ochrony przed przemocą ze względu na płeć podczas odpraw służbowych kierownictwa Policji”.

We wszystkich jednostkach organizacyjnych na poziomie KGP, CBŚP, BSWP, BOA, CBZC, CLKP, KWP/KSP, Akademii Policji w Szczytnie i szkół policyjnych podczas odpraw kadry kierowniczej i spotkań służbowych przekazywane były informacje na temat Planu, jego celów i założeń, jak także poruszana była tematyka równości płci i ochrony przed przemocą ze względu na płeć.

III. I cel operacyjny, działanie nr 7

„Przeprowadzanie szkoleń dla członków komisji do spraw działań profilaktycznych oraz postępowania w przypadku wystąpienia sytuacji konfliktowej, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych dotyczących dyskryminacji ze względu na płeć”.

Kryterium wykonania działania jest przeprowadzenie co najmniej 1 przedsięwzięcia szkoleniowego w ciągu 3 lat, czyli w 2024, 2025 lub 2026 r. Niektóre z jednostek organizacyjnych przeprowadziły w okresie sprawozdawczym przedmiotowe szkolenia dla członków komisji. W przypadku braku powołania w jednostce org. Policji stałej komisji, szkolenie było przeprowadzone dla wybranych osób, z grona którego kierownik jednostki Policji może wyznaczyć członków komisji.

Przedmiotowe szkolenia zostały także zaplanowane do realizacji w latach 2025-2026.

IV. II cel operacyjny, działanie nr 1.

„Publikowanie gromadzonych danych statystycznych dotyczących reprezentacji kobiet i mężczyzn w kadrze kierowniczej i strukturach organizacyjnych w Policji”.

Dane kadrowe za 2023 r., pozyskane z Biura Kadr i Organizacji Policji KGP, zostały opublikowane na stronie BIP KGP oraz w serwisie Równość Płci w Policji.

V. II cel operacyjny, działanie nr 2.

„Prowadzenie działań informacyjno-promocyjnych w zakresie realizacji zasady równych szans w Policji”.

Tematyka równości płci, zakazu dyskryminowania lub innych zachowań niepożądanych ze względu na płeć była włączona do szkoleń z zakresu między innymi: ochrony praw człowieka, równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji, etyki zawodowej, budowania równościowego środowiska pracy/służby, kształtowania poprawnych relacji oraz komunikacji oraz w ramach realizowanego szkolenia Warsztat Proaktywnego Przełożonego.

II cel operacyjny, działanie nr 3.

„Prowadzenie działań informacyjnych i promocyjnych zachęcających kandydatów płci niedoreprezentowanych do udziału w procesie doboru do poszczególnych gremiów decyzyjnych, struktur organizacyjnych i przedsięwzięć”.

Podejmowano działania na rzecz promowania zawodu policjanta/policjantki realizując materiały informacyjne i promocyjne z uwzględnieniem równości płci.

Jednostki organizacyjne Policji i komórki organizacyjne KGP były istotnie zaangażowane w przygotowanie przedsięwzięć centralnych i lokalnych oraz materiałów informacyjnych i promocyjnych dotyczących przypadającego w 2025 r. 100-lecia kobiet w Policji.

VI. III cel operacyjny, działanie nr 3.

„Analiza programów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej oraz procedur wewnętrznych w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej”.

W ramach współpracy przedstawicieli Zespołu ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2024-2026 i Wydziału Organizacji Policji Biura Kadr i Organizacji Policji KGP opracowano narzędzie do realizacji działania pn. *„Formularz do uproszczonej analizy wdrożonych programów zarządzania zasobami ludzkimi oraz funkcjonujących regulacji wewnętrznych w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej w komendach wojewódzkich Policji i jednostkach podległych oraz CLKP, BSWP, CBŚP, CBZC”*. Formularz został przesłany właściwym jednostkom organizacyjnym Policji. Wypełnione formularze stanowiły podstawę opracowanej *„Analizy programów zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej oraz procedur wewnętrznych w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej w jednostkach organizacyjnych Policji, CBŚP, CBZC, BSWP oraz CLKP”*.

Rekomendacje z przeprowadzonej Analizy zostaną wdrożone w 2025 r.

VII. V cel operacyjny, działanie nr 1

„Przeprowadzenie analizy regulaminów określających zasady pobytu słuchaczy w Akademii Policji w Szczytnie i szkołach policyjnych pod kątem równego traktowania, ze szczególnym uwzględnieniem równości płci oraz wprowadzenie ewentualnych zmian”.

Zespół roboczy ds. realizacji wybranych działań wskazanych w Planie Równości Płci w Policji na lata 2023–2026, powołany na mocy Decyzji Komendanta Głównego Policji nr 371 z dnia 29 listopada 2024 r. dokonał przeglądu regulaminów określających zasady pobytu słuchaczy. Ze względu na organizacyjny charakter przedmiotowych regulaminów, Zespół nie rekomendował wprowadzenia do nich treści dotyczących równego traktowania, ze szczególnym uwzględnieniem równości płci. Należy zaznaczyć, że regulaminy te uwzględniają prawo do składania skarg, uwag lub wniosków w przypadku zaistnienia jakichkolwiek nieprawidłowości.

VIII. V cel operacyjny, działanie nr 3.

„Wprowadzenie do oceny nauczycieli (arkusz hospitacji, kontroli) obok już funkcjonujących zapisów dotyczących etyki zawodowej i praw człowieka także zapisu dotyczącego dyskryminacji, w tym dyskryminacji i ukrytych uprzedzeń ze względu na płeć”.

Realizacja działania została przeniesiona na 2025 r.

IX. V cel operacyjny, działanie nr 4.

„Opracowanie programu lokalnego doskonalenia zawodowego w zakresie równości płci oraz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć”.

Opracowano konspekt programu szkolenia realizowanego w ramach doskonalenia zawodowego lokalnego „Równość płci oraz przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć”.

X. Działanie nr 9., V cel operacyjny.

„Upowszechnianie informacji na temat uwzględniania perspektywy i kryterium płci w projektach realizowanych ze środków zewnętrznych”.

Informacja w zakresie uwzględniania kryterium płci w projektach realizowanych ze środków zewnętrznych została przesłana do komórek organizacyjnych KGP, BSWP, CBŚP, CBZC, CPKP „BOA” (za pismem nr FZF-9238/24 z dnia 5 grudnia 2024 r.), a także do jednostek terenowych Policji i Szkół Policji (za pismem nr FZF-9050/24 z 4 grudnia 2024 r.).

Ponadto, we wnioskach o dofinansowanie projektów, uwzględniano zapisy dotyczące i wynikające z Planu.

XI. Działanie nr 1., VI cel operacyjny.

„Upowszechnianie informacji na temat wewnętrznych procedur prowadzenia działań profilaktycznych oraz postępowania w przypadku wystąpienia sytuacji konfliktowej, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych”.

Uwzględniając wskaźnik realizacji powyższego zadania, tj. podjęcie przynajmniej jednego działania dot. upowszechniania informacji o funkcjonujących procedurach, we wszystkich jednostkach organizacyjnych Policji zrealizowano zadanie, m.in. poprzez:

- przekazywanie informacji policjantom i pracownikom Policji na temat funkcjonujących wewnętrznych procedur prowadzenia działań profilaktycznych oraz postępowania w przypadku wystąpienia sytuacji konfliktowej, zachowań mobbingowych, dyskryminacji lub innych zachowań niepożądanych. Informacje przekazywano w formie pism okólnych, informacji w intranecie, podczas odpraw służbowych. Z procedurami zapoznawani byli nowoprzyjęci policjanci i pracownicy Policji.
- realizację szkoleń dot. mobbingu, dyskryminacji, molestowania i innych niepożądanych zachowań w miejscu służby/pracy.

Inne działania realizowane przez jednostki organizacyjne Policji stanowiące realizację celów operacyjnych wskazanych w Planie:

1. Jednostki organizacyjne Policji opublikowały Plan na stronach internetowych lub stronach BIP, także w formie dedykowanych zakładki oraz kontynuowały działania polegające na zapoznawaniu z Planem i jego celami pracowników i funkcjonariuszy Policji.
2. Wśród dobrych praktyk należy wymienić, np.:

- opracowanie plakatu informacyjnego dot. Planu i funkcji koordynatora wraz z kodem QR,
 - publikacja artykułu w czasopiśmie wydawanym przez daną jednostkę org. Policji na temat równości płci,
 - przeprowadzenie szkolenia dla osób prowadzących dobór do służby pn. „Równe Traktowanie”,
 - wdrożenie w Komendzie Stołecznej Policji „Polityki Równego Traktowania” oraz „Polityki etycznego i uczciwego postępowania”,
 - realizację szkoleń we współpracy z Biurem Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych do spraw Uchodźców dot. przeciwdziałania przemocy uwarunkowanej płcią, w szczególności przemocy seksualnej,
 - realizację projektu i dystrybucję kalendarza opolskiej Policji, na którym widniała pracownica oraz funkcjonariusz KWP w Opolu. Kalendarz promowany był hasłem: Razem tworzymy opolską Policję,
 - realizację szkolenia pt. „Jak mówić, aby nie wykluczać? – język wrażliwy na różnorodność”, które ma na celu zwiększenie umiejętności komunikacyjnych funkcjonariuszy i pracowników Policji, w tym promocję języka włączającego.
3. Koordynatorzy lub Zespoły koordynatorów ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026 powołani przez kierowników jednostek organizacyjnych Policji brali udział w konferencjach i szkoleniach dotyczących równości płci, w tym dotyczących tematyki *gender budgeting*.
 4. Tematyka równości płci była także poruszana w ramach innych przedsięwzięć szkoleniowych realizowanych we współpracy z podmiotami zewnętrznymi, np. szkoleń „Budowanie równościowego środowiska pracy/służby”, realizowanych we współpracy z przedstawicielami Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji (IOM)

Podsumowanie

1. Sprawozdanie zostanie przekazane kierownikom jednostek organizacyjnych Policji.
2. Sprawozdanie zostanie opublikowane w serwisie Równość Płci w Policji.
3. Podejmowane w jednostkach organizacyjnych Policji działania informacyjne i promocyjne w zakresie realizacji zasady równych szans w Policji oraz zachęających kandydatów płci niedoreprezentowanych do udziału w procesie doboru do poszczególnych gremiów decyzyjnych, struktur organizacyjnych i przedsięwzięć oraz realizacji przedsięwzięć edukacyjno-informacyjnych, o których mowa w sprawozdaniach cząstkowych jednostek Policji, zostaną omówione podczas spotkania koordynatorów ds. wdrażania Planu Równości Płci w Policji na lata 2023-2026 w 2. kwartale 2025 r.